



ABGP

Dè onafhankelijke vakorganisatie

ABGP magazine

55 jaar

2e Kwartaal 2016

ABGP
MAGAZINE
2e Kwartaal
2016

MAX MOET NOG VEEL LEREN.



Helpt u niet? Adopteer dan
betalen? Ondersteun de opleiding
en ondersteun de opleiding
onze aspirant-geleidehond.
Geleidehonden leidt sinds 1935
honden op ten behoeve van vi-
sueel gehandicapten in Neder-
land. Geleidehonden hebben

Help hem blindengeleidehond worden. Ga naar
adopteereenpup.nl

Colofon

BONDSKANTOOR

Langsom 3a
1066 EW Amsterdam
Tel. 020-6672555
Fax 020-6194643

K.v.K. V 532048
ABN-AMRO:
Iban nr : NL 16ABNA0494770791

ING:
Iban nr: NL 83INGB0004516495

LEDENADMINISTRATIE

Antwoordnummer 16161
1000 TE Amsterdam

REDACTIE

Antwoordnummer 16161
1000 TE Amsterdam

LAY-OUT & DRUK

Compact Drukwerken
Postbus 2054
6201 CD Maastricht

DE ABGP IS AANGESLOTEN BIJ

Het ambtenarencentrum

FOTO'S

Diverse bronnen

Aan de inhoud van de artikelen in dit magazine kunnen geen rechten ontleend worden.

Het bestuur van de ABGP is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit magazine



Geachte leden,

Op de jaarlijkse algemene ledenvergadering vergadering/congres van de ABGP op 17 maart j.l., zijn er weer wat zaken de revue gepasseerd en relevante besluiten genomen. Mijn herverkiezing tot voorzitter van De Onafhankelijke Vakorganisatie ABGP, de verdere samenwerking met het Ambtenaren Centrum (AC) naar aanleiding van het Loonakkoord die door het AC is ondertekend en een tussentijdse contributieverhoging per 1 juni 2016 als gevolg van de discussie over de begroting 2016 (voor nadere informatie zie artikel van de penningmeester verderop in dit magazine).

CAO GVB Amsterdam

Na 4 maanden intensief onderhandelen is er een onderhandelaarsakkoord bereikt met het GVB Amsterdam. Dit onderhandelaarsakkoord zal door de ABGP onderhandelaars, met een positief advies, worden voorgelegd aan de ABGP leden werkzaam bij het GVB Amsterdam. Het volledige onderhandelaarsakkoord is te downloaden op www.abgp.nl

Ziek melding wordt niet erkent door werkgever

Wanneer u zich als werknemer ziek meldt, zal uw werkgever meestal even contact met u hebben en aan u vragen wanneer u weer aan het werk kunt. Vaak is dat alweer na enkele dagen, waarna u ook daadwerkelijk op dat moment weer begint. Verreweg de meeste ziekmeldingen verlopen dan ook zonder problemen. Er zijn echter ook ziekmeldingen die veel problemen met zich meebrengen, zeker als de werkgever (direct leidinggevende) de ziekmelding niet accepteert. In een artikel verderop in dit magazine wordt ingegaan wat de gevolgen zijn wanneer de ziekmelding niet wordt geaccepteerd. Ten slotte wat u als werknemer kunt doen wanneer de ziekmelding niet wordt geaccepteerd.

Ziekteverzuim

Het verlagen van ziekteverzuim is in veel bedrijven een hot item en op zich een goede zaak, maar soms zijn de manieren waarop niet helemaal correct dan wel discutabel. Werknemers moeten zich beseffen dat men plichten heeft maar ook rechten en één van die rechten is dat u onder andere medische gegevens uitsluitend aan de bedrijfsarts hoeft te verstrekken. **(of u medicijnen gebruikt en welke medicijnen zijn ook medische gegevens)**

De bedrijfsarts heeft een geheimhoudingsplicht en de wet schrijft precies voor welke relevante informatie hij aan de werkgever mag verstrekken (zie ook een artikel verderop in dit magazine). U moet zich terdege bewust zijn van de mogelijkheid dat niet alle leidinggevenden puur uit persoonlijke belangstelling gericht vragen stellen naar uw medische toestand dan wel uw medicijn gebruik. Vaak is dit wel het geval, maar soms zijn er andere drijfveren om deze vragen te stellen. Deze "vrijwillig" gegeven informatie kan "gebruikt (misbruikt)" worden om u ongeschikt (geheel of gedeeltelijk) te verklaren voor uw functie, om u vervolgens via bemiddeling naar een andere functie binnen of buiten het bedrijf te plaatsen. Wees dus uiterst alert met het in vertrouwen verstrekken van privé informatie, waaronder medische, aan uw leidinggevenden!

EEN GOEDE RAAD: BIJ TWIJFEL NIET DOEN!

Wijs uw leidinggevende indien nodig op de wettelijke regelgeving (<http://is.gd/bTLNNL>), die is er niet voor niets!

Met vriendelijke groeten

Rob Hinse
voorzitter

OR en faillissement

Omdat er nog veel onbekendheid is over de vraag of de regels voor medezeggenschap ook bij een faillissement gelden, heeft de SER een stroomschema gepubliceerd dat duidelijk maakt welke medezeggenschapsrechten van toepassing zijn voorafgaand aan en tijdens een faillissement.



Het stroomschema over medezeggenschapsrechten is een vervolg op het advies van de SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap van december 2015. In de praktijk blijkt dat medezeggenschapsregels zoals de

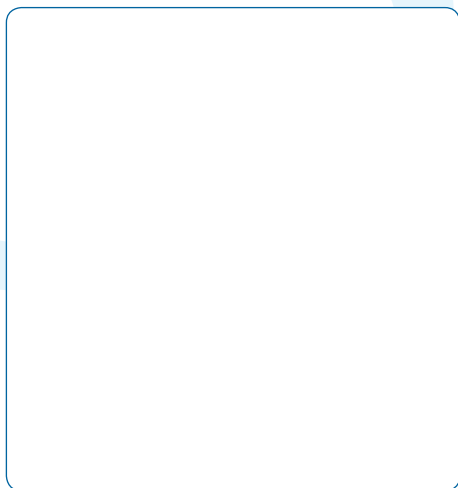
WOR voor en tijdens een faillissement niet worden geraadpleegd of geïnformeerd, terwijl ze dan al wel van toepassing zijn. Dit geldt dus niet alleen voor de fase waarin het faillissement dreigt, maar ook als het faillissement inmiddels is uitgesproken en er al een curator is aangesteld. Ten onrechte wordt vaak verondersteld dat de medezeggenschapsregels in deze situaties niet gelden. Het stroomschema moet hierover meer duidelijkheid bieden en is bestemd voor werknemers,

werkgevers en curatoren. Bovendien zal de SER bij het landelijk overleggaan van rechters-commissarissen erop aandringen dat de rechter-commissaris bij het toezicht op de curator nadrukkelijk ook toeziet op de naleving van de medezeggenschapsregels.

Bron: Redactie ORnet

Verstrekken gegevens OR-verkiezingen

Er worden door vele ondernemingsraden dit jaar weer verkiezingen gehouden. De vakbond vraagt soms om een bestand met alle medewerkers (inclusief geboortedatum en adresgegevens) die in dienst zijn door te geven, om te controleren of er nog mensen ingeschreven staan die inmiddels uit dienst zijn. Mag dit op grond van de WOR?

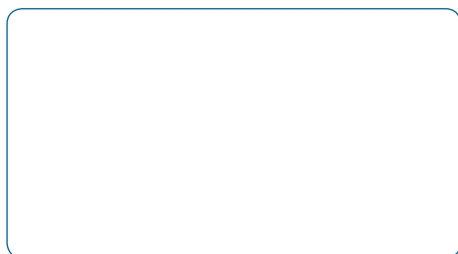


De bonden dienen inzicht te krijgen of de hun leden die zich verkiesbaar stellen ook feitelijk voorkomen op de lijst van verkiesbare medewerkers. Dit om te voorkomen dat zij leden op de bondslijst plaatsen die wellicht niet gerechtigd zijn om zich verkiesbaar te stellen. Zij krijgen dus de lijst ter inzage zoals ook medewerkers die kunnen inzien conform het reglement van de OR. Daarin berust de wettelijke plicht dat de OR zijn wijze van verkiezingen regelt in het reglement en daartoe behoort de inzage.

Overigens gaat het dan alleen om de namen van de betrokkenen en niet alle persoonsgegevens. Voor de uitvoering van hun taak van verificatie is het niet noodzakelijk dat de bonden ook inzicht krijgen in de lijst van kiesgerechtigden maar verboden is het ook niet want ze zijn belanghebbende. Overigens overdracht lijkt een zwaar begrip. Een kaderlid kan ook voor de bond een printje maken van het Intranet en zodoende de inzage verzorgen.

Bron: Redactie ORnet

Wettelijke informatieplicht wordt slecht nageleefd



Voor veel ondernemingsraden kan er nog veel verbeterd worden aan de informatievoorziening door de bestuurder. Als het gaat om door de OR gevraagde informatie ontvangt 48% van de OR's deze informatie niet altijd compleet en 63% niet altijd tijdig.

Dit blijkt uit de SBI Formaat MonitOR 2015-2016, het grootste onderzoek naar de stand van medezeggenschap in Nederland.

Het beeld voor wat betreft de ongevraagde informatie is nog ongunstiger: slechts 35% van de ondernemingsraden stelt dat zij altijd alle informatie ontvangen die zij volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van de bestuurder dienen te ontvangen. Veel bestuurders verzaken dus hun wettelijke informatieplicht.

Eén van de voorwaarden voor een OR om zijn werk goed te kunnen doen is de informatievoorziening. In artikel 31 van de WOR is vastgelegd welke infor-

matie de OR mag opvragen (het actief informatierecht) en welke informatie er vanuit de bestuurder verstrekt moet worden (het passief informatierecht).

Voor het actief informatierecht is de basisregel: alles wat de OR nodig heeft aan gegevens om het OR-werk goed te kunnen doen moet op tijd - en als de OR dat wil - ook schriftelijk worden geleverd. Vooral in verband met de mogelijkheid van de OR om vervolgens gebruik te kunnen maken van het initiatiefrecht is dit een belangrijk punt.

Verder heeft de OR een passief informatierecht: de bestuurder is verplicht de OR jaarlijks bepaalde, in de WOR nauw omschreven, basis-, sociale en financiële informatie te leveren zonder dat de OR daarom vraagt.

Het is dan ook opmerkelijk dat zoveel bestuurders in gebreke blijven, terwijl zij wettelijk verplicht zijn om deze informatie te verstrekken.

Bron: SBI Formaat

Artikel 24 van de WOR wordt slecht nageleefd

37% van de OR's overlegt minder vaak met de bestuurder dan wettelijk vastgelegd. Volgens artikel 24 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moet de OR minimaal twee keer per jaar met de bestuurder spreken over de algemene gang van zaken van de onderneming. Vanuit het informatierecht staan er dan in elk geval financiële en personele onderwerpen op de agenda. Tevens moet in dit overleg worden aangegeven welke advies- en instemmingsplichtige besluiten er in voorbereiding zijn en wanneer de ondernemingsraad door middel van een advies- dan wel instemmingsaanvraag bij deze (voorgenomen) besluiten betrokken wordt.

Een belangrijk overleg, dat dus minimaal 2x per jaar moet plaatsvinden. Bij 20% van de ondernemingsraden wordt dit overleg echter maar 1x per jaar gehouden en bij 17% zelfs helemaal nooit.

Dit blijkt uit de SBI Formaat MonitOR 2015-2016, het grootste onderzoek naar de stand van medezeggenschap in Nederland.

Verder blijkt dat als dit overleg wel plaatsvindt, de toezichthouder vaak ontbreekt. Van de 59% van de ondernemingsraden waar minimaal 1x per jaar een artikel 24 overleg is geweest en

die een toezichthouder hebben, geeft maar liefst 43% aan dat de toezichthouder nooit aanwezig is bij een algemene-gang-van-zaken-vergadering.

Wat veel mensen niet weten, is dat de WOR ook voorschrijft dat (een vertegenwoordiger van) de toezichthouder aanwezig dient te zijn bij een overlegvergadering tussen bestuurder en OR wanneer een adviesaanvraag wordt besproken. Het blijkt dan ook dat dit maar zeer weinig gebeurt. In 74% van de gevallen is de toezichthouder nooit aanwezig en slechts 4% van de OR's geeft aan dat de toezichthouder altijd

aanwezig is bij de overlegvergadering wanneer een adviesaanvraag wordt besproken.

Tenslotte is er ook weinig direct contact tussen ondernemingsraad en toezichthouder. Zo geeft 33% van de onderzochten aan nooit informeel contact te hebben met de toezichthouder.

Dit zijn een aantal conclusies uit de SBI Formaat MonitOR 2015-2016, een zeer uitgebreid onderzoek naar de stand van medezeggenschap in Nederland waaraan ruim 400 ondernemingsraden hebben deelgenomen.

Bron: ANP

Agressie sporadisch op agenda bij OR

Ondernemingsraden vinden het thema agressie en geweld belangrijk, maar hebben het slechts sporadisch op de agenda staan. Bovendien staat het onderwerp vrijwel nooit als autonoom thema op de agenda, zo blijkt uit onderzoek van CAOP.

Uit het onderzoek blijkt dat in bij de (semi)overheid 66 procent van de ondernemingsraden agressie en geweld een belangrijk thema vindt. In de marktsector is dat 40 procent. Dit

verschil tussen sectoren zien we ook bij de vraag of ondernemingsraden het thema zelfstandig agenderen: in de overheids- of semi-overheidssector doet 55,7 procent dit, terwijl dit in de

marktsector maar bij 32,9 procent van de ondernemingsraden het geval is.

Medezeggenschap is een belangrijke factor bij het stimuleren van werkgevers om hun arboverantwoordelijkheid te nemen. Daarom is vanuit het programma Veilige Publieke Taak aan

CAOP gevraagd onderzoek te doen naar hoe het thema Veilige publieke taak door medezeggenschaps- en ondernemingsraden wordt opgepakt. In 2014 had een derde van de werknemers met een publieke taak te maken met agressie en geweld. Slachtoffers van agressie en geweld kampen va-

ker met gezondheidsproblemen, verzuimen vaker en langduriger en zijn minder tevreden met het werk en de arbeidsomstandigheden. Agressie en geweld op het werk kost naar schatting 367 miljoen euro per jaar.

Bron: Redactie ORnet

Belgeschiedenis naar leidinggevenden

In dit digitale tijdperk maken we steeds vaker mee dat bedrijven de vaste telefoons laten gaan en deze inruilen voor een smartphone. Wanneer dit gebeurt, mag een leidinggevende dan de belgeschiedenis van de medewerker bekijken of moet de OR hier instemming voor verlenen?

De werkgever is – conform WOR art. 27 lid L gehouden aan goed werkgeverschap: dan dient hij zorgvuldig te werken en zich te houden aan enkele voorwaarden (in het kader van de privacy van werknemers – Wet Bescherming Persoonsgegevens). Hij kan en mag alleen controle uitvoeren als hij vooraf aangeeft waarom hij wilt controleren: bv. bij aanwijzingen van misbruik of fraude. Deze doel(en) dienen redelijk en billijk te zijn. De werknemers moeten vooraf op de hoogte worden gesteld van het besluit om te controleren. Medewerkers moeten namelijk weten welke privérechten wel

en niet zijn toegestaan. Het verdient aanbeveling dat de voorwaarden in een gedragscode telefoongebruik worden

neergelegd, die de instemming heeft/krijgt van de OR.

Bron: Redactie ORnet

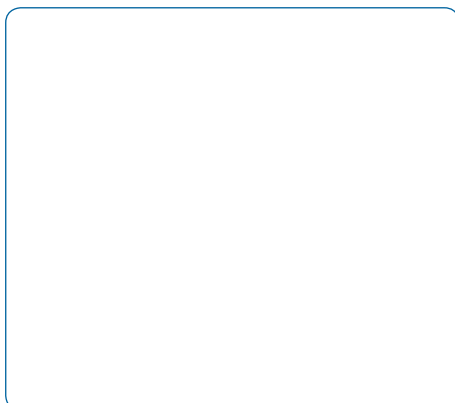
Billijke vergoeding na dienstverband van zeven weken

Een beveiligingsbeambte die onterecht op staande voet wordt ontslagen, krijgt een billijke vergoeding. De rechter weegt de gevolgen van het ontslag voor de werknemer daarin mee.



De situatie

Een beveiligingsbeambte krijgt op 8 september 2015 een oproepcontract voor onbepaalde tijd bij een beveiligingsbedrijf. Hij wordt geplaatst als beveiligingsbedrijf. Hij wordt geplaatst als beveiligingsbedrijf in een winkel van een luxe kledingmerk. Na zes weken krijgt hij op donderdag een e-mail van zijn werkgever. Die heeft contact gehad met de opdrachtgever. De opdrachtgever wil, zo staat onder meer in de mail, dat security altijd de klanten begroet, zich alleen met de veiligheid bemoeit en niet met verkoop. Daarnaast mag security niet te amicaal met het personeel omgaan.



De maandag erna, rond het middaguur, wordt de beveiliging per e-mail op staande voet ontslagen wegens disfunctioneren. De werkgever voert de volgende punten aan voor het ontslag:

- Gebrek aan discipline op de werkvloer.
- Vaker te laat komen.
- Bijna ieder weekend rond 17.30 uur vraagt hij om naar huis te gaan.
- Taken worden niet goed uitgevoerd.
- Het werk is vaak niet op tijd af.
- Werknemer is passief i.p.v. proactief.
- Werknemer loopt de kantjes eraf.
- Opdrachtgever wil werknemer per direct niet meer zien i.v.m. zijn niet-professioneel gedrag.
- Veel klachten van opdrachtgever en zijn personeel.

Bij de rechter

De werknemer stapt naar de rechter. Hij vindt dat het ontslag niet rechtsgel-

dig is gegeven en vraagt daarom om een billijke vergoeding.

Het oordeel: billijke vergoeding op zijn plaats

De rechter is het met de werknemer eens: het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Allereerst zijn de verwijten niet concreet geformuleerd. Zo wordt niet duidelijk wanneer de werknemer te laat is gekomen, of waaruit zijn passiviteit en gebrek aan discipline blijken. Daarnaast zijn de ontslagredenen heel andere dan de punten die de werkgever in de e-mail een paar dagen daarvoor aankaartte. Daarin wordt helemaal niet gerept over te laat komen, gebrek aan discipline of te vroeg naar huis gaan.

Volgens de werknemer zijn er geen functioneringsgesprekken geweest en heeft hij de waarschuwingsbrieven die de werkgever aanvoert, nooit ontvangen.



Er is dus geen sprake van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen, concludeert de rechter. Omdat het ontslag niet aan de formele en inhoudelijke eisen voldoet die de wet stelt, vindt de rechter een billijke vergoeding op zijn plaats.

Niet rechtsgeldig opzeggen is op zich al reden voor billijke vergoeding

Voor het toekennen van een billijke vergoeding moet er sprake zijn van ernstig of verwijtbaar handelen of nalaten. En dat, oordeelt de rechter, is al aanwezig als de werkgever de voorschriften voor een rechtsgeldig

ontslag niet naleeft en in strijd met de opzeggmogelijkheden uit de wet opzegt (art. 7:671 BW).

Gevolgen ontslag wel meegerekend

De billijke vergoeding is niet bedoeld om de gevolgen van het ontslag te compenseren maar in dit geval houdt de rechter daar wel rekening mee: omdat het dienstverband maar 7 weken heeft geduurd heeft de beveiliging geen recht op een transitievergoeding. Daarnaast houdt de rechter rekening met het doel van de billijke vergoeding: het voorkomen van dit soort verwijtbaar handelen door de werkgever. De rechter komt uit op een billijke vergoe-

ding van 4.500 euro, rekening houdend met het salaris van ongeveer 1.500 per maand.

Samengevat weegt de rechter de vol-

gende punten mee in de vaststelling van de billijke vergoeding:

- verwijtbaar handelen van de werkgever in de toekomst voorkomen;
- gevolgen van het ontslag voor de werknemer;
- het feit dat de werknemer geen transitievergoeding krijgt;
- de korte duur van het dienstverband;
- het maandsalaris van ca. 1.500 euro;
- het ontbreken van de gefixeerde schadevergoeding (art. 7:672 lid 8 BW)

Bron: Gegevens rechtszaak: ECLI:NL:RBLIM:2016:661.

Geen reële verbeterkans: werknemer krijgt billijke vergoeding van 15.000 euro

Een werknemer krijgt bij zijn ontslag een billijke vergoeding toegekend. De werkgever heeft onder meer de werknemer geen reële kans gegeven om zich te verbeteren.

De situatie

Een accountmanager komt op 1 september 2013 in dienst bij een bedrijf. Op 3 december meldt hij zich ziek. Hij zou op 11 december weer aan het werk gaan maar belandt de avond ervoor in het ziekenhuis. Hij meldt de volgende ochtend tegen 10 uur bij de werkgever dat hij niet kan komen omdat hij in het ziekenhuis ligt. Diezelfde dag nog wordt hij op staande voet ontslagen omdat hij voor de tweede maal zonder

zich af te melden niet op het werk is verschenen. Het ontslag wordt uiteindelijk door de werkgever ingetrokken. Maar in januari zet de werkgever het loon stop omdat de werknemer weer voor 50% aan de slag zou moeten gaan. De bedrijfsarts wordt ingeschakeld, het loon weer betaald en later opnieuw stopgezet.

Verstoorde relatie eerst oplossen

In maart 2014 concludeert de bedrijfs-

arts dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat dit eerst opgelost moet worden. In november 2014 biedt de werkgever de werknemer een vaststellingsovereenkomst aan; volgens de werkgever functioneert de man niet goed. De werknemer wijst dat voorstel af. Vanaf december moet hij op het hoofdkantoor gaan werken. Daarvoor moet hij tweeënhalf uur per dag reizen terwijl hij voorheen voornamelijk vanuit huis werkte.

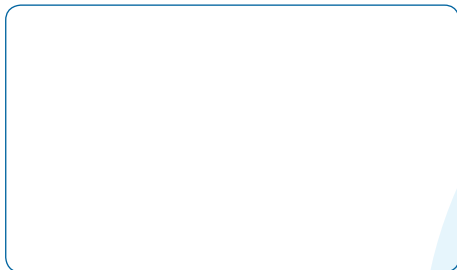
Verbetertraject

Er wordt een verbetertraject gestart in januari 2015. De werkgever laat in mei 2015 weten dat er wel verbetering te zien is maar dat het eindoordeel negatief is. Opnieuw biedt de werkgever een vaststellingsovereenkomst aan. Als de werknemer die ook niet accepteert, schrijft de werkgever op 27 augustus: "We hebben dan geen onderlinge overeenkomst kunnen bekomen hetgeen wil zeggen dat de samenwerking gewoon stopt op 31 augustus." De werknemer moet zijn dossiers en bedrijfseigendommen inleveren. Op 28 augustus meldt de werknemer zich ziek. Prognose van de arboarts: duurzame en volledige geschiktheid voor het eigen werk op voorwaarde dat de

rust rondom het werk terugkeert. De zaak sleept al twee jaar als de werkgever in november 2015 naar de rechter stapt met een ontbindingsverzoek.

Bij de rechter

De werkgever vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ongeschiktheid van de werknemer om zijn werk te doen, de zogenaamde d-grond. Subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, de g-grond. De werknemer vindt dat er geen zwaarwegende redenen zijn om de overeenkomst te ontbinden. Mocht dat toch gebeuren dan vindt hij dat hij naast de transitievergoeding ook recht heeft op een billijke vergoeding van zes maandsalarissen; dat komt neer op zo'n 25.000 euro.



Het oordeel

De rechter concludeert dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie door de voortdurende discussie over

de ziekte en over de verplichtingen om al dan niet op het werk te verschijnen, waarbij de werkgever het loon herhaaldelijk heeft stopgezet en ook al eens tot ontslag op staande voet is overgegaan. De verstoring is versterkt door het overduidelijk streven van de werkgever naar beëindiging van de arbeidsrelatie en het herhaaldelijk aanbieden van een vaststellingsovereenkomst. Verder speelt nog mee dat de werkgever niet is ingegaan op het voorstel van de bedrijfsarts om samen in gesprek te gaan over voortzetting van de arbeidsrelatie. Tot slot concludeert de rechter dat niet is gebleken dat de doelstelling van het verbeterplan, een concrete omzetdoelstelling, reëel was, gezien de korte tijdsperiode en de ziekteperiodes van de werknemer.

Ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever

De werknemer heeft recht op een billijke vergoeding omdat hier sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, oordeelt de rechter. De werkgever heeft zijn verplichtingen als werkgever in ernstige mate geschonden. De werkgever heeft onder meer de werknemer geen reële kans tot verbetering geboden; de noodzaak van het werken op het hoofd-

kantoor niet onderbouwd; het loon meerdere malen stopgezet zonder de werknemer eerst te horen; de adviezen van de bedrijfsarts naast zich neergelegd en vooral aangestuurd op beëindiging van de arbeidsrelatie in plaats van op herstel.



Transitievergoeding ook om verwijtbaar gedrag werkgever te voorkomen

De billijke vergoeding moet in relatie staan tot het handelen of nalaten van de werkgever. Het bedrag heeft geen link met de gevolgen van een ontslag voor de werknemer, die factor zit al in de transitievergoeding verwerkt. De rechter bepaalt de billijke vergoeding hier op 15.000 euro.

Bron: gegevens rechtszaak: NL:RBNHO:2015:1146.

Goede reden voor concurrentiebeding in tijdelijk contract

Een werkgever houdt een werknemer terecht aan het concurrentiebeding dat in het tijdelijke contract is opgenomen. Er is een zwaarwegend bedrijfsbelang dat in het contract goed is geformuleerd.

De situatie

Een zwembadmonteur krijgt eerst twee tijdelijke contracten van zes maanden en daaropvolgend per 16 september 2015 een contract van 11 maanden. In dat laatste contract is een concurrentiebeding opgenomen: de werknemer mag – kort gezegd – na afloop van zijn contract twee jaar lang niet zonder toestemming van de werkgever binnen een straal van 30 kilometer bij een concurrent aan de slag of andere concurrerende activiteiten verrichten.

In het contract staat ook dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen; die worden in vijf punten toegelicht. Het komt erop neer dat de werknemer kennisneemt van klantenlijsten, prijslijsten, kostprijzen, werkwijzen, knowhow en leveranciersgegevens. En dat kennisname daarvan door de concurrent tot grote schade bij de werkgever leidt.

De werknemer zegt op 22 december 2015 zijn contract op per 22 januari

2016. Op 31 december tekent hij een arbeidsovereenkomst bij een concurrent, hij gaat daar in januari aan de slag. Maar de werkgever houdt hem aan zijn concurrentiebeding. De werknemer vindt dat er geen zwaarwegend bedrijfsbelang is voor een concurrentiebeding in dit tijdelijke contract en vindt dat hij door de handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Daarom vraagt hij in een kort geding om schorsing van het concurrentiebeding.

gens de werkgever een uitzondering op de hoofdregel – geen concurrentiebeding in een tijdelijk contract – noodzakelijk maken.

Is een concurrentiebeding in dit tijdelijk contract noodzakelijk?

De rechter oordeelt dat het concurrentiebeding in dit tijdelijke contract is toegestaan. De werkgever heeft een vrij specifieke groep welgestelde klanten. De werknemer is zeer goed op de hoogte van de installaties die daar geïnstalleerd zijn en hij weet van de prijsstelling, omzetten en bedrijfsresultaten. Het product dat de werkgever levert kan alleen door specifieke aandeelhouders van de leverancier in Duitsland geleverd worden. En het bedrijf waar de werknemer wil gaan werken, is – net als de werkgever – een van die bedrijven. Het is de grootste concurrent.

Werknemer wordt niet onredelijk benadeeld door concurrentiebeding

De rechter vindt de handhaving van

het concurrentiebeding niet onbillijk. De werknemer heeft een contract bij de concurrent getekend terwijl hij wist dat hij een concurrentiebeding had. Hij heeft ook niet vooraf overlegd met de werkgever.

De arbeidsmarktkansen van de werknemer zijn ook niet heel slecht geworden door het handhaven van het beding; het heeft maar een straal van 30 kilometer en de werknemer kan ook buiten de zwembadbranche aan de slag.

Maar de periode van twee jaar vindt de rechter wel te lang. Het concurrentiebeding wordt beperkt tot een jaar, dat is tegenwoordig een gebruikelijke termijn. Daarbij laat de rechter ook meewegen dat informatie over prijzen en dergelijke na verloop van tijd minder concurrentiegevoelig wordt en dat er tussen de partijen ook nog een geheimhoudingsbeding geldt.

Bron: gegevens rechtszaak: ECLI:NL:RBGEL:2016:1385.

Het oordeel

De rechter beoordeelt twee vragen:

1. Is het concurrentiebeding geldig?
2. Is het concurrentiebeding noodzakelijk wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen?

Het concurrentiebeding is geldig, aldus de rechter. Het voldoet aan de eis dat zo'n beding in een tijdelijk contract schriftelijk gemotiveerd moet zijn. En het voldoet aan de minimale motiveringseisen: uit het beding blijkt welke zwaarwegende belangen het bedrijf heeft en waarom deze belangen vol-

Ongeoorloofd cameratoezicht: werknemer krijgt billijke vergoeding

Een werkgever die drie werknemers wil ontslaan nadat zij het bedrijf aanspraken op ongeoorloofd cameratoezicht op de werkvloer, moet forse billijke vergoedingen betalen.

De situatie

Een groothandel in automaterialen heeft sinds 2008 camera's hangen in een aantal ruimtes. Bij de ingang hangt een bordje dat er cameratoezicht is in het bedrijf. Omdat er wel eens geld is verdwenen, wordt er begin 2014 een verborgen camera geplaatst in het kantoor waar kasgeld wordt geteld. In 2015 wordt er ook een verborgen camera in de showroom opgehangen omdat daar al drie keer een slagmoersleutel van ruim 400 euro is verdwenen.

In april 2015 ontdekt een aantal medewerkers de camera in de showroom. Het bedrijf houdt een kantinebijeenkomst over het gebruik van camera's binnen het bedrijf.

Maar die bijeenkomst neemt kennelijk niet het ongenoegen en de bezorgdheid van de medewerkers weg. In oktober 2015 stuurt het personeel een brief naar de directie. In de brief wordt uitgelegd dat het bedrijf onder andere de privacyregels schendt. De brief sluit af met een verzoek om de camera's te verwijderen. En met de voetnoot dat als er een goede reden is voor de camera's, het personeel dit graag hoort. De brief is ondertekend met 'Uw personeel' en er zijn 17 verklaringen van werknemers aan toegevoegd.

De directie gaat niet in gesprek met het personeel maar vraagt onder het personeel na wie de initiatiefnemers van de brief zijn. Daar komen de drie namen van de werknemers uit waarvoor de werkgever later een ontslagverzoek doet.

Op 9 oktober worden de drie voor een gesprek opgeroepen, op non-actief gesteld en onder begeleiding het bedrijf uit geleid. Het bedrijf stelt vervolgens een onderzoek in naar de gedragingen van de drie werknemers.

Bij de rechter

Het bedrijf stapt naar de kantonrechter en vraagt voor elk van de drie medewerkers afzonderlijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer op grond van verstoring van de arbeidsrelatie. Bij alle drie is het incident met de brief een reden en bij alle drie afzonderlijk onderbouwt het bedrijf het verzoek ook nog met negatieve bevindingen uit het onderzoek. De drie zaken worden tegelijkertijd behandeld.

Het oordeel

Per werknemer gaat de rechter in op de aantijgingen die onder meer uit het onderzoek naar voren kwamen en op eerder vermeend disfunctioneren. Maar de overwegingen over het cameratoezicht zijn doorslaggevend.

De rechter overweegt daarover dat bedrijven gebruik kunnen maken van

cameratoezicht als ze zich maar houden aan de voorwaarden die daarvoor bestaan, zoals die uit de Wet bescherming persoonsgegevens, de Wet op de ondernemingsraden en het Wetboek van Strafrecht. Verborgen camera's mogen alleen als uiterste redmiddel en alleen tijdelijk ingezet worden. Daarnaast moeten werknemers ook weten dat er verborgen camera's kunnen worden ingezet op hun werkplek. De werkgever heeft bij het inzetten van de verborgen camera steken laten vallen.

Zo is er geen ondernemingsraad ingelicht en is het cameratoezicht niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Maar nog los daarvan had de brief voor het bedrijf een reden moeten zijn om in gesprek te gaan met de medewerkers.

Een keurige brief

En met die brief die de werknemers aan hun werkgever hebben gestuurd, was op zich niets mis. De rechter bestempelt de brief aan de directie als een keurige brief waarin concrete zorgen en bezwaren worden neergelegd.

De werkgever heeft met de acties daarna ernstig verwijtbaar gehandeld. De rechter noemt de manier waarop de medewerkers zijn ondervraagd, ongepast. Ze zijn een voor een opgeroepen voor een gesprek met de voltallige directie en twee leidinggevenden. Dat riekt naar intimidatie, aldus de rechter. En die reactie past zeker niet bij de keurige brief. De non-actiefstelling is

volgens de rechter ook een ongepaste en te zware sanctie geweest. De kantonrechter vindt ook de wijze waarop de werknemers naar buiten zijn begeleid onnodig kwetsend.

Ernstig verwijtbaar handelen

De rechter concludeert dat de verstoring van de arbeidsrelatie geheel of grotendeels voor rekening van de werkgever komt. Die heeft de zaak noodloos opgeklopt en laten escaleren en op geen enkele wijze aandacht getoond voor de gevolgen van zijn handelen voor de werknemers, en ook geen blijk gegeven van het feit dat het handelen niet proportioneel was. De werkgever bleef ook tijdens de rechtszaak achter zijn handelswijze staan. De rechter ontbindt alle drie de arbeidsovereenkomsten.

De details in de verschillende zaken wijken van elkaar af. Alle drie de medewerkers kregen een transitievergoeding. Daarnaast kregen ze alle drie een billijke vergoeding. De twee werknemers die acht jaar in dienst waren, kregen een vergoeding van 15.000 euro. De werknemer die al twintig jaar in dienst was, een onberispelijke staat van dienst had en ten onrechte werd beschuldigd van malversaties, een billijke vergoeding van 48.000 euro.

Bron: gegevens rechtszaak:
ECLI:NL:RBNNE:2016:715 / ECLI:NL:RBNNE:2016:713

Ongepast taalgebruik grond voor ontslag

Een bedrijfsleider die zich grof uitlaat tegen haar ondergeschikten moet op zoek naar een andere baan. De rechter vond het reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De situatie

Een bedrijfsleider bij een winkelbedrijf heeft altijd goede beoordelingen maar de wijze van communicatie met haar ondergeschikten is wel steeds een aandachtspunt in de gesprekken. Medio 2015 zijn er signalen dat het niet goed gaat in het filiaal van de bedrijfsleider. Er worden eerst gesprekken met de medewerkers gevoerd en daarna wordt de bedrijfsleider eind juli geconfronteerd met het feit dat verschillende medewerkers haar beschuldigen van intimidatie, discriminatie, gezagsondermijning en ongepast taal- en woordgebruik. De bedrijfsleider wordt meteen op non-actief gesteld. De dag daarna wordt het gesprek schriftelijk bevestigd en daarbij wordt meteen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. De bedrijfsleider ondertekent deze overeenkomst niet.

In augustus wordt er een onderzoek gestart en worden er verklaringen opgenomen van de werknemers.

In de huisregels van het bedrijf is opgenomen dat ongewenste omgangsvormen, van welke aard dan ook, niet worden getolereerd. In de cao staat – kort gezegd – dat discriminatie ook niet wordt getolereerd.

Bij de rechter

De werkgever vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De medewerkster heeft zich schuldig gemaakt aan discriminatie, geweld en intimidatie. Er is een angstcultuur ontstaan. Ze heeft regels overtreden en is onvriendelijk tegen klanten. Haar handelen was ernstig verwijtbaar, dan wel de relatie is zodanig verstoord dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden om de arbeidsrelatie voort te zetten.

Verweer werkneemster: altijd goed gefunctioneerd

De werkneemster verweert zich tegen het ontslag. Ze voert aan dat ze altijd goed heeft gefunctioneerd, haar beoordelingen waren altijd positief en de uitkomst van een medewerkerstevredenheidsonderzoek was ook heel positief voor haar. Als ze toch ontslagen wordt, wil ze een transitievergoeding, een billijke vergoeding van 58.988 euro en vergoeding van 18.000 euro advocaatkosten.

Het oordeel

De rechter ziet voldoende reden voor ontbinding. Er zijn negen getekende verklaringen overlegd waaruit weliswaar geen angstcultuur blijkt, maar wel dat de bedrijfsleider een strakke en autoritaire manier van leidinggeven heeft en dat ze heel direct en duidelijk is in haar communicatie met ondergeschikten. De werkneemster geeft grof taalgebruik toe maar ontkent dat ze een ondergeschikte 'kuthoer' heeft genoemd. Andere grove manieren van spreken zoals 'teringassistent, ga van mijn parkeerplaats af', 'Gerben is een lul, watje, mietje', 'kijk de neger, ik haat hem' en andere uitspraken vonden volgens haar in de vriendschappelijke sfeer plaats en waren niet discriminerend bedoeld. Maar, aldus de rechter, de werkgever hoeft dergelijk ongepast taalgebruik niet te tolereren, zeker niet van een leidinggevende met een voorbeeldfunctie. Deze manier van communiceren is eerder een punt van aandacht geweest. Het gedrag is verwijtbaar en vormt een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Geen transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen

De transitievergoeding is niet verschuldigd bij ernstig verwijtbaar handelen. De rechter beoordeelt het gedrag van de werkneemster hier als verwijtbaar, niet als ernstig verwijtbaar. Daarbij speelt mee dat de werkneemster wel op haar wijze van communiceren is aangesproken maar niet specifiek op het ongepaste taalgebruik. Ze krijgt een transitievergoeding van 4.454 euro mee.

Billijke vergoeding niet toegekend

De werkneemster vorderde ook een billijke vergoeding omdat volgens haar de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, onder meer door ernstige en ongefundeerde beschuldigingen te uiten, door haar onder druk te zetten om te kiezen voor een snel vertrek en door actief medewerkers te benaderen om verklaringen over haar af te leggen. Die beschuldigingen zijn zeker niet ongefundeerd, vindt de rechter, maar bij elkaar vormen ze geen ernstig verwijtbaar gedrag. Ze hoefde de overeenkomst niet meteen te tekenen en het verzamelen van verklaringen op zich is niet als ernstig verwijtbaar te bestempelen.

De rechter ontbindt de overeenkomst per 1 februari 2016.

Bron: gegevens rechtszaak:
ECLI:NL:RBAMS:2015:8949. (6punts)

Zieke medewerker oproepen voor een gesprek onredelijke instructie?

Een zieke medewerkster die niet komt opdagen als de werkgever haar voor een gesprek oproept, mag niet op staande voet ontslagen worden.

De werknemster verschijnt niet en wordt dezelfde dag nog op staande voet ontslagen.

Het oordeel

De rechter vat samen dat er twee grondslagen waren voor het ontslag op staande voet:

1. het wegblijven zonder geldige reden;
2. het niet opvolgen van redelijke instructies van de werkgever.

De rechter stelt vast dat de werknemster zich eerst al voor 50% ziek had gemeld. En uit haar mededelingen op 1 juli is op te maken dat ze zich toen volledig heeft ziek gemeld. Dat ze nog face-to-face met de werkgever wilde spreken, was niet op te vatten als een voorbehoud op die ziekmelding, aldus de rechter. Daarmee had de werknemster een geldige reden om op 2 juni niet op het werk te verschijnen. Het niet verschijnen kan dus geen grondslag voor het ontslag op staande voet zijn. Als de werkgever al twijfels had over de ziekmelding heeft hij daar niet naar gehandeld: de klachten zijn niet door de werkgever betwist en hij heeft ook de bedrijfsarts niet ingeschakeld.

Is een oproep om te verschijnen tijdens ziekte een onredelijke instructie?

Het niet opvolgen van een redelijke instructie is ook geen grondslag voor het ontslag op staande voet. De instructie was niet redelijk, simpelweg omdat de werknemster ziek was.

Het verzoek tot ontbinding is ongeveer op dezelfde feiten gebaseerd als het ontslag op staande voet en is op grond van dezelfde redenen als hierboven niet toewijsbaar. Over de verwijten die de werknemster de werkgever heeft gemaakt is de rechter duidelijk: dat is niet ongebruikelijk in een traject na een ontslag op staande voet en moet daarom altijd met terughoudendheid beoordeeld worden.

Bij de rechter

De werkgever vraagt later de rechter alsnog om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden: de werknemster heeft geweigerd een gesprek aan te gaan met de werkgever, haar werkzaamheden niet overgedragen en is zonder reden niet verschenen op de werkplek. Subsidiar vraagt de werkgever om ontbinding vanwege verandering in de omstandigheden op grond van diezelfde feiten, plus het feit dat de werknemster de werkgever diverse verwijten heeft gemaakt tijdens de onderhandelingen na het ontslag op staande voet. De werkgever heeft daardoor geen vertrouwen meer in de werknemster en de arbeidsrelatie is daardoor verstoord.

Op deze zaak is overigens het 'oude recht' van voor 1 juli 2015 van toepassing.

De situatie

Een zwangere medewerkster bij een internationaal consultancybureau heeft rugklachten. Ze meldt zich op vrijdag 28 mei 2015 ziek en gaat tot haar zwangerschapsverlof halve dagen werken. In het weekend heeft ze via WhatsApp contact met haar werkgever over een afspraak op maandag, want in die week vindt een belangrijk evenement plaats voor het bedrijf waar de medewerkster medeverantwoordelijk voor is. Maar het komt niet tot een concrete afspraak. Op maandag mailt de werknemster dat ze niet kan komen in verband met rugklachten en zwangerschapsklachten. Ze heeft een afspraak bij de arts en geeft aan dat ze daarna contact opneemt. Ze laat later op die dag weten dat de arts haar rust adviseert. De werkgever probeert haar nog te bereiken maar dan blijkt ze bij een specialist te zijn voor onderzoek. Eind van de dag appt de werkgever haar dat ze de volgende dag, op 2 juni, om 8.30 uur op kantoor wordt verwacht.

Geachte leden,

Als vereniging zijn we geconfronteerd met diverse oplopende kosten (waaronder juridische) hierdoor is er op 17 maart j.l., bij de behandeling van de begroting 2016 tijdens de algemene ledenvergadering, unaniem besloten tot een contributieverhoging per 1 juni 2016 van € 1,00 voor vol betalende en gepensioneerde leden. Voor de leden die minder verdienen dan het minimumloon wordt de verhoging € 0,50

De nieuwe contributiebedragen worden dan als volgt:

	Tot 1 juni 2016	na 1 juni 2016
Vol betalend	van € 12,20	naar € 13,20
Gepensionoord	van € 3,65	naar € 4,65
Gereduceerd	van € 6,05	naar € 6,55

Leden die hun contributie voldoen via periodieke overschrijving dienen zelf zorg te dragen voor aanpassing van het verschuldigde contributie bedrag.

Met vriendelijke groet,
Eric Mollema
penningmeester

Individuele belangenbehartiging.

Er komen bij onze afdeling Individuele Belangenbehartiging, kortweg IB, zaken binnen waarbij wij ons afvragen: hoe is het mogelijk! Medewerkers die via hun eigen leidinggevende of door een P&O-er verkeerd worden geïnformeerd, waaruit vervolgens duidelijk naar voren komt dat zowel de leidinggevende als de bewuste P&O-er niet op de hoogte is van de inhoud van bijvoorbeeld de CAO.

Ook intimidatie komt veelvuldig voor. Zo worden medewerkers onder druk gezet om bijvoorbeeld een verslag te ondertekenen waarin staat dat hij of zij in het komend jaar zich zelf niet meer ziek zal melden.

Onder normale omstandigheden zal men zo'n "belofte" nimmer ondertekenen, vanwege de onredelijkheid en het ontbreken van een "glazen bol". Maar, onder druk gezet, gebeurt het regelmatig dat men toch zwicht.

Het komt ook regelmatig voor dat P&O-ers en leidinggevendden het niet nodig vinden dat medewerkers zich laten ondersteunen (bijstaan) door een belangenbehartiger (al dan niet van een vakbond). Vaak wordt er dan gezegd dat het om een gewoon gesprek

gaat, zonder gevolgen voor de betreffende medewerker. Helaas blijkt maar al te vaak dat dit "gewone" gesprekje niet zo "gewoon" is als men doet voorkomen.

Het vertrouwen van werknemer in de leidinggevende is niet iets vanzelfsprekend en mag als dat wordt gegeven niet worden beschaamd hoewel een ieder zijn eigen afwijging maakt in wie hij/zij wel of niet in vertrouwen neemt is ons advies wees voorzichtig met het in vertrouwen nemen van uw leidinggevende het kan u voor heel wat problemen behoeden.

P&O-ers en leidinggevendden vinden de inmenging van een belangenbeharti-

ger van de vakbond vaak lastig. Leden van een vakbond hebben te allen tijde het recht om zich te laten ondersteunen bij een (dreigend) arbeidsconflict; houdt vast aan dit recht!

Omdat we niet willen generaliseren kunnen we oprecht melden dat dit zeker niet alle leidinggevende betreft een aantal doen hun werk naar behoren en invulling geven aan het “verbindend leiderschap” wel is er een duidelijk verschil per afdeling waarneembaar waarschijnlijk veroorzaakt door aansturing van hogehand.

Mocht u toch zelf, zonder ondersteuning, het gesprek willen of moeten aangaan, neem dan onderstaande richtlijnen ter harte:

- Blijf altijd netjes en voorkomend; wordt niet boos of kwaad!
- Luister naar wat er gezegd wordt, maak korte notities van het gesprek.
- Blijf correct bij het beantwoorden van vragen, maar wijdt niet uit. Veel mensen hebben nogal de neiging om hun hele “hebben en houden” op tafel te leggen;
- **Doe dat niet.**
- **Geef korte, zakelijke antwoorden.**
- **Vermijdt praten over privé aangelegenheden die niets van doen hebben met uw werkzaamheden.**
- Geen antwoord is ook een antwoord! U bent niet tot antwoorden verplicht.
- Beloof niets.
- Mocht blijken dat het gesprek een voor u negatieve wending krijgt; stop dan onmiddellijk het gesprek en verzoek om een nieuwe datum, waarbij u een belangenbehartiger mee kunt nemen.
- Vraag altijd of er een verslag wordt gemaakt en wanneer u dat toegezonden krijgt. Vertrouwen is goed; controle is beter!
- **Teken NOOIT voor akkoord, als u tekent, teken dan voor gezien of gelezen.**
- Neem bij twijfel contact op met uw vakbond

Dit is mijn advies! Maar, het allerbelangrijkste advies: wordt lid van een vakbond!

WANT ALLEEN SAMEN STAAN WE STERK

Haico de Weerd

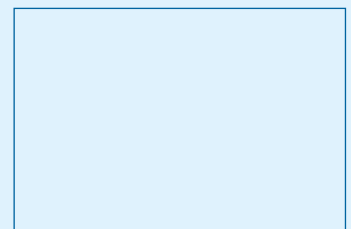
Veranderingen in uw gegevens geef het door!

Steeds vaker worden we geconfronteerd dat leden kennelijk zijn verhuisd, van werkgever, van afdeling, met pensioen gaan en/of van bank zijn veranderd veranderingen waarvan wij niet op de hoogte zijn. Zodra wij een postzending aan de leden doen krijgen wij diverse retourzendingen omdat de geadresseerde is verhuisd. Dit is allereerst heel vervelend voor u want u mist hierdoor het magazine en/of andere relevante informatie maar ook voor ons want hierdoor wordt het voor ons moeilijk zo niet onmogelijk om u te bereiken indien er voor u belangrijke dingen staan te gebeuren.

DUS HIERBIJ HET DRINGENDE VERZOEK!

Als er in uw gegevens iets wijzigt zoals:

- Nieuw adres
- Nieuwe werkgever
- Nieuwe afdeling (bij zelfde werkgever)
- Nieuwe bankrekening waarvan u wilt dat de contributie wordt afgeschreven.
- Als u met pensioen gaat



Geeft u dit dan alstublieft door, aan het secretariaat, via een mailtje naar secretariaat@abgp.nl of stuur een briefje naar ABGP, ANTWOORDNUMMER 16161, 1000 TE AMSTERDAM (geen postzegel nodig).

Zieke werknemer: wat mag de werkgever weten?

In de praktijk blijkt nog steeds onduidelijkheid te bestaan over de vraag welke gezondheidsgegevens van een zieke werknemer een arbodienst en/of bedrijfsarts aan een werkgever mag verschaffen.



Wet bescherming persoonsgegevens

Op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) is het verwerken van gegevens betreffende de gezondheid en/of medische toestand (gezondheidsgegevens) van een werknemer in beginsel verboden. Er zijn slechts een paar uitzonderingen op dit verbod. Deze uitzonderingen op het verwerkingsverbod zijn de volgende:

- het verwerken van gezondheidsgegevens om het recht op loondoorbetaling vast te stellen;
- verwerking in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie;
- wanneer er sprake is van uitdrukkelijke toestemming van de (zieke) werknemer.

De bedrijfsarts mag aan de werkgever een oordeel geven over de vraag of de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarnaast kan de bedrijfsarts aangeven wat de werknemer nog wel en niet kan doen in relatie tot de bedongen arbeid. Verder mag uitspraak worden gedaan over de geschatte duur van het verzuim en de aard van eventuele noodzakelijke aanpassingen/werkvoorzieningen. Ook is toegestaan dat aanbevelingen worden gedaan over noodzakelijke interventies en te plegen re-integratie-inspanningen. Tot slot kan een oordeel worden gegeven over de re-integratie-inspanningen van de werknemer.



In de praktijk blijkt dat dikwijls informatie aan de werkgever wordt verschaft welke niet strikt noodzakelijk is voor het vaststellen van de loondoorbetaling verplichting of de verzuimbegeleiding/re-integratie. Zo is niet relevant om te vermelden dat een werknemer een operatie zal moeten ondergaan of bij welke specialist hij/zij onder behandeling is.

Ook is het volgens de Wbp strikt genomen niet toegestaan om aan te geven of de arbeidsongeschiktheid arbeidsgerelateerd is. Indien de bedrijfsarts toch dergelijke informatie verschaft, zal de werkgever deze informatie moeten terugsturen dan wel deze moeten vernietigen en om nieuwe informatie moeten vragen.

Geheimhouding

Gezondheidsgegevens mogen alleen worden verwerkt door personen die uit hoofde van hun beroep krachtens overeenkomst tot geheimhouding zijn verplicht. Zowel de bedrijfsarts als de werkgever zullen hiervoor zorg moeten dragen. Het verdient dan ook aanbeveling om de toegang tot deze gegevens enkel voorbehouden te laten zijn aan direct betrokkenen zoals de personeelsadministratie, de 'casemanager' en de leidinggevende.

College Bescherming Persoonsgegevens

Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP), de Nederlandse 'privacy waakhond', heeft aangegeven strenger te gaan toezien op de naleving van de Wbp. Zo heeft het CBP op 2 april 2009 geoordeeld dat een arbodienst in strijd handelde met de Wbp door medische gegevens van zieke werknemers aan hun werkgevers te verstrekken. De arbodienst diende een bedrag ad € 1.000,- per volgende overtreding te betalen.

Het CBP lijkt hiermee een voorbeeld te willen stellen en aandacht te willen vragen voor een zorgvuldiger verwerking van gezondheidsgegevens tussen arbodienst en werkgever. Het is daar-

om raadzaam om na te gaan of de naleving van de Wbp binnen uw organisatie is gewaarborgd.

Bron: AKD Nieuwsbrief Arbeidsrecht

Vraag:

Ziekte: mag werkgever vragen wat ik heb?

'Mag mijn werkgever aan mij vragen wat me mankeert als ik me ziek meld? En mag hij vragen wanneer ik weer beschikbaar ben?'

Antwoord:

Neem, een werkgever mag niet zomaar vragen wat de aard van uw ziekte is.

Wel mag hij informeren wanneer u vermoedt weer aan de slag te kunnen. We zullen dit toelichten.

Verzuimregels

U hebt als werknemer om te beginnen de plicht om u te houden aan de verzuimregels van uw werkgever, zolang deze redelijk zijn. Meld u zich ziek, dan mag uw werkgever echter niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. Doet hij dit desondanks toch, dan ben u niet gehouden om hier antwoord op te geven en mag hij dit zwijgen niet tegen u gebruiken.

Informatieplicht

U bent wel verplicht om op bepaalde andere vragen van uw werkgever te antwoorden. Zo mag uw werkgever u vragen wanneer u naar alle waarschijnlijkheid weer komt werken. Ook mag hij vragen waar en op welk nummer u te bereiken bent. Logischerwijze mag hij ook informeren naar eventuele lopende afspraken en werkzaamheden.

Daarnaast mag hij u vragen stellen die te maken hebben met zijn loondoorbetalingsplicht. Zo kan hij u vragen of uw ziekte verband houdt met een arbeidsongeval of verkeersongeval.

Ziekmelding wordt niet geaccepteerd

Wanneer u een ziekmelding indient, zijn er een aantal redenen te bedenken waarom de werkgever de ziekmelding niet zal accepteren.

Voorbeelden zijn:

- U voldoet niet aan het reglement dat is vastgesteld om ziekmeldingen door te geven;
- Uw werkgever denkt dat u helemaal geen klachten heeft en dus niet ziek bent;
- Uw werkgever gelooft wel dat u klachten heeft, maar vindt uw situatie niet onder 'ziekte' vallen (er is bijvoorbeeld sprake van een arbeidsconflict);
- Uw werkgever is van mening dat u niet meer bij hem in dienst bent (vaak na een ontslag op staande voet).

Wanneer uw werkgever meent dat hij uw ziekmelding terecht niet accepteert, zal hij u dus gewoon beschikbaar voor arbeid achten. Komt u niet opdagen, omdat u meent dat u wel ziek bent, dan zal de werkgever vaak het loon stopzetten.

Hoe gaat u om met een niet geaccepteerde ziekmelding?

Allereerst is het van belang om te bekijken of de ziekmelding terecht niet is geaccepteerd of dat het niet accepteren onterecht is. Is er bijvoorbeeld echt sprake van een arbeidsconflict dat ten grondslag ligt aan de ziekmelding, dan kan het zo zijn dat de ziekmelding

terecht niet is geaccepteerd. Twijfelt u, dan is het verstandig om altijd een jurist te raadplegen, aangezien het belang (het behoud van uw baan) hoog is.

Het omgaan met een onterecht niet geaccepteerde ziekmelding is in eerste instantie gemakkelijk. De werkgever is

immers geen arts en kan dus helemaal niet inschatten of u ziek bent of niet. Dat kan enkel de bedrijfsarts of arboarts. Het is dus uw woord tegen het zijne. Het is verstandig om in het geval de ziekmelding onterecht is geweigerd, een aangetekende brief te verzenden met daarin:



- De datum dat u de ziekmelding in eerste instantie heeft ingediend (de eerste ziekdag meestal);
- U mag aangeven welke klachten u heeft (bijvoorbeeld 'griep') en hoewel dat niet verplicht is, kan het wel het begrip van de werkgever vergroten;
- Het feit dat u gewoon weer aan het werk gaat zodra de ziekte voorbij is;
- De vraag om u door te zenden naar de arboarts of bedrijfsarts indien uw werkgever meent dat u niet ziek bent.

Arboarts en bedrijfsarts na niet geaccepteerde ziekmelding

Wanneer u langere tijd ziek bent, komt u automatisch met de bedrijfsarts of, indien het bedrijf geen bedrijfsarts heeft, de arboarts in aanraking. Dit zal binnen zes weken na de eerste ziekmelding plaatsvinden, maar wanneer uw werkgever uw ziekmelding niet heeft geaccepteerd, zal dat vaak al veel sneller zijn.

De arboarts of bedrijfsarts maakt een probleemanalyse: hij bekijkt met welke klachten u loopt en zal ook een oordeel vellen over of de ziekmelding terecht is, of niet. Aan de hand daarvan is meestal ook al af te leiden wat verder de beste handelswijze is.

Bent u het niet eens met de conclusie van de arboarts of de bedrijfsarts, dan is het verstandig om een deskundigenoordeel van bij UWV aan te vragen. Dat

kost € 100,-, waarna een UWV-arts nogmaals bekijkt of de ziekmelding terecht is of niet.

Werkgever dreigt met stopzetten loon of heeft het loon al stopgezet

Wanneer de werkgever de ziekmelding niet accepteert, dreigt hij vaak ook met disciplinaire maatregelen. Meestal zal dat het opschorten of stopzetten van het loon zijn. Vaak is dat onterecht en heeft u gewoon recht op loon. Wel is dan van belang dat u uw verplichtingen bent nagekomen.

Wanneer u echt ziek bent (en er geen sprake is van bijvoorbeeld een arbeidsconflict), heeft u recht op loon wanneer:

- U heeft voldaan aan uw inlichtingenplicht en blijft daaraan voldoen, zodat de werkgever kan controleren of u ziek bent;
- U voldoet aan uw re-integratieverplichtingen.

Dreigt uw werkgever met het stopzetten van loon of heeft hij het loon reeds opgeschort of stopgezet, dan is het verstandig om contact op te nemen met uw vakbond of een jurist. Aangezien elke ziekmelding die niet wordt geaccepteerd anders is en aangezien het om een groot belang (uw inkomen) gaat, is het belangrijk dat er snel en deskundig actie wordt ondernomen.

Er zal in dat geval eerst worden bekeken of uw ziekmelding terecht is geweest of niet (zowel medisch, aan de hand van het rapport van de arboarts of bedrijfsarts, als juridisch). Is de ziekmelding terecht, dan zal meestal gekozen worden voor het (op een vriendelijke manier) contacteren van de werkgever. Biedt dat geen oplossing en zet de werkgever toch het loon stop (of schort hij het op), dan kan via een loonvordering in kort geding alsnog worden afgedwongen dat het loon wordt uitbetaald.

Ziekmelding wordt niet geaccepteerd – Conclusie

Wanneer een ziekmelding niet wordt geaccepteerd, kunt u zelf uw werkgever een brief sturen met daarin de datum van ziekmelding en het verzoek een afspraak bij de arboarts of bedrijfsarts in te plannen. Uiteindelijk zal er door de arboarts of bedrijfsarts worden geconcludeerd of een ziekmelding onterecht is of niet.

Het komt regelmatig voor dat een werkgever een ziekmelding onterecht niet accepteert. Vaak komt u daar met de werkgever zelf uit, maar mocht dat niet zo zijn, dan escaleert de situatie vaak al snel, vaak tot (dreigende) loonopschorting, loonstopzetting of zelfs tot ontslag. Overkomt dit u, of dreigt dit u te overkomen, dan is het verstandig om zo snel als mogelijk juridisch advies in te winnen. Hoe eerder u weet wat u moet doen, hoe groter de kans op een goede afloop.

Telefonisch spreekuur voor werknemer/sters van de bedrijven:

Luttikhuis Losser, Brookhuis personenvervoer bv, Taxi centrale Almelo en Taxi Tijhuis Goor verenigd in Vervoersteam B.V.

De ABGP heeft een informatietelefoonnummer voor werknemers/sters van bovengenoemde bedrijven in werking gesteld. Bent u werkzaam bij één van deze werkgevers en heeft u vragen over b.v. uw contract of over overige zaken die het nieuwe CAO betreft? Kunt u van maandag tot en met vrijdag van 9.00 uur tot 17.00 uur met uw vragen terecht op telefoonnummer:

06-17449682

E-mailen kan ook, stuur uw vragen naar haicodeweerd@abgp.nl en deze zullen zo spoedig mogelijk behandeld worden.

Haal meer voordeel uit uw ABGP lidmaatschap!!

Op vertoon van uw ABGP lidmaatschappas krijgt u bij de onderstaande bedrijven aantrekkelijke kortingen. Voor dat u het weet heeft u de contributie alweer terug verdiend.

Interpolis verzekeringen

ABGP groepsnummer 1540 • Tel. 026-3572727

www.abgp.nl/ledenservice

VGZ zorgverzekeraar NV

Alle ABGP leden kunnen gebruik maken van de collectiviteit korting uit de overeenkomst tussen VGZ ZORGVERZEKERAAR NV en De onafhankelijke vakorganisatie ABGP. Collectiviteit nummer 87711345

www.abgp.nl/ledenservice

Juridisch spreekuur

Elke donderdagochtend is er een juridisch spreekuur. U kunt hier terecht voor vragen over privé aangelegenheden. U kunt hierbij denken aan problemen zoals o.a. huurgeschillen, echtscheiding, aankopen etc. Om gebruik te kunnen maken van deze service dient u telefonisch contact op te nemen met het Bondskantoor, waarna er voor u een afspraak gemaakt kan worden. Deze afspraak wordt aan u vervolgens telefonisch bevestigd zodat u weet hoe laat en waar u verwacht gaat worden.

Contactpersonen

Voorzitter & Persvoorlichter:	Rob Hinse	Tel. 020-6672555
Secretaris:	Fred Vos	Tel. 020-6672555, Tel. 06-24261471
Penningmeester:	Eric Mollema	Tel. 020-6672555
Coördinatoren Collectieve Belangenbehartiging:	Haico de Weerd, Rob Hinse	Tel. 020-6672555
Coördinatoren Medezeggenschap:	Jos Hensen, Cor Schirrmann	Tel. 020-6672555
Coördinator Persoonlijke Belangenbehartiging:	Jan de Koning	Tel. 020-6672555
Ledenadministratie:	Hans van de Vuurst	Tel. 020-6672555
Contactpersoon Stadstoezicht:	Ed de Vente	eddevente@abgp.nl
Contactpersoon voor CAO Vervoersteam:		Tel. 06-17449682
Contactpersoon CAO Nederlandse Horeca Gilde:		Tel. 06-17449682
Redactie Bondsblad :	t.a.v. R. Hinse & F.R. Vos, Bondskantoor ABGP, Langsom 3a, 1066 EW Amsterdam,	Tel. 020-6672555
ABGP op internet:	www.abgp.nl , info@abgp	

SUDOKU PUZZEL

PUZZEL 117

1		6			9			
7							2	
						5	3	
8		2	7	6	4			
4					8			
	7				5			
3		8	6				1	
				4			3	2
9		1		5			8	

PUZZEL 118

	5				9	7		
	2	6				5		9
		9			3	4		
		4	6	5				7
			8		1			
		8				3		
	1	5		4		6		
						2		4
				1				

OPLOSSING

PUZZEL 115

<i>7</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>8</i>
<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>6</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>8</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>3</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>2</i>
<i>5</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>6</i>
<i>2</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>9</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>8</i>	<i>5</i>	<i>1</i>
<i>1</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>9</i>

PUZZEL 116

<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>4</i>
<i>2</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>5</i>
<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>2</i>
<i>9</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>3</i>	<i>6</i>
<i>8</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>9</i>
<i>4</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>3</i>
<i>6</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>1</i>
<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>7</i>

De vetcursiefgedrukte cijfers zijn de oplossingscijfers.



Dè onafhankelijke vakorganisatie

ACTIE!

Schrijf nu in en maak meteen gebruik van de voordelen van

DE ABGP

**NU 6 MAANDEN
VOOR SLECHTS
€ 19,95***

* Bij lidmaatschap voor minimaal 1 jaar.

- Onder andere :
- Aantrekkelijke korting op ziektekostenverzekering via VGZ zorgverzekeraar NV
 - Korting op schadeverzekeringen en Hypotheken via INTERPOLIS en RABOBANK
 - Hulp bij belastingaangifte en geschillen met uw werkgever
 - Inspraak in uw CAO
 - Na de ACTIEPERIODE lage contributie van slechts € 13,20 per maand (prijspeil 1 juni 2016)

Inschrijven via de actiefolder of www.abgp.nl

In deze tijd is het lidmaatschap van een goede vakorganisatie onontbeerlijk. Werkgevers gaan steeds meer zogenaamde efficiency besparingen proberen te halen uit het arbeidsvoorwaardenpakket en specifieke bedrijfsregelingen staan onder zware druk. Daarom is een degelijke vakorganisatie noodzaak bij het overleg in het bedrijf waar u werknemer bent. Kies daarom voor een onafhankelijke vakorganisatie zoals de ABGP.

De ABGP is een vakorganisatie waar werknemers uit alle beroepsgroepen zich kunnen aansluiten. De ABGP is niet religieus of politiek gebonden. Zij kan daarom altijd haar standpunten verkondigen ongeacht welke politieke kleur aan het bewind is. Kom daar maar eens om bij veel andere bonden.

Wordt daarom NU lid van de Onafhankelijke Vakorganisatie ABGP

Desgewenst kunt u als lid daarna ook Kaderlid worden en dan bent u vervolgens direct betrokken bij de standpuntbepalingen en kunt u meebeslissen over uw werk en arbeidsvoorwaarden. Enthousiaste Kaderleden zijn bij ons onontbeerlijk en vormen het hart van de ABGP.

Maak nu gebruik van ons ledenformulier

De contributie bedraagt € 13,20 per maand voor diegene die meer verdienen dan het minimumloon, € 1.524,60 bruto (per 1 januari 2016). Verdient u minder dan het minimumloon dan betaalt u een gereduceerde contributie van € 6,55 per maand. U dient dan wel bij aanvang lidmaatschap en vervolgens 1 x per jaar een bewijsstuk, zoals een salarisspecificatie, te overleggen. Voor gepensioneerden (zonder arbeidsovereenkomst en geen betaalde arbeid verrichtend) is de contributie € 4,65 per maand.



Vul de onderstaande bon in en stuur deze naar: **ABGP, ANTWOORDNUMMER 16161, 1000 TE AMSTERDAM** (geen postzegel nodig)

Ja, ik meld mij voor minimaal één jaar aan als nieuw ABGP lid.

Naam: Voorletters: M/V
Geb. datum: Personeelsnummer:
Adres: Huisnummer:
Postcode: Woonplaats:
Tel. Privé: Tel. Werk:
Werkgever: Functie:
Afdeling: Wenst per lid te worden van de ABGP
Iban nummer:

De kosten van het lidmaatschap mogen door de ABGP -via incasso- van mijn bankrekening of indien mogelijk via inhouding op Salaris* worden afgeschreven. Tevens machtig ik de ABGP om éénmalig € 19,95 (lidmaatschapskosten eerste half jaar) via incasso** te innen.

Datum: Handtekening:

Bent u al ABGP lid en u brengt bovenstaand persoon aan als nieuw lid, vul dan tevens onderstaande strook in en ontvang een premie van € 10,00, per aanmelding. (De premie wordt uitbetaald ná ontvangst van de 1e betaling van het aangebrachte lid)

Naam:
Adres:
Postcode: Woonplaats:
Lidnummer (indien bekend) Telefoon:
Iban nummer waarnaar uw aanbrengpremie moet worden overgemaakt:

* Doorhalen wat niet gewenst is.

** Regeling INCASSO-OPDRACHTEN - Als u het niet eens bent met een automatische afschrijving, dan heeft u een maand de tijd om uw betaling terug te vorderen. U stuurt dan een bericht naar uw kantoor waar uw betaalrekening wordt geadmistreerd. Daar zal men dan het betreffende bedrag weer op uw rekening terug storten.



Djezza



Kussens | Orthopedische Matrassen | Buitenkussens | Hondenbedden | Dummies | Maatwerkkussens | Hondenmanden



Dummies €15,-

De dummy is gemaakt van watervast materiaal en is daarom ook geschikt voor vers vlees. Welke kleur u krijgt is altijd een verrassing!



Luxe Kevie €199,-/€299,-

De Kevie is beschikbaar in 4 maten en is geschikt qua maatvoering voor al onze kussens.



Kwilties vanaf €79,-

Unies vanaf €89,-

Orthopedische matrassen vanaf €99,-



Buitenkussens vanaf €199,-



Hondenmand 60cm €104,-

Hondenmand 70cm €119,-

De mand kan worden opgerold en is daarom ideaal voor op de boot of op reis!



Zelf een idee? KIES EEN MAATWERKKWILTIE!

Vanaf €79,-

Vraag naar alle mogelijkheden



Djezza | www.djezza.com | djezzstofferingen@gmail.com | 06-4580 1315 | KvK 62531794 Amsterdam

Op vertoon van uw ABGP ledenpas krijgt u 10% korting

Alle Djezza producten zijn gemaakt van industriële kwaliteit, vuil- en waterafstotend, wasbaar materiaal.

Alle kussens en matrassen zijn verkrijgbaar in diverse vrolijke kleuren en stoffen. Hondenmanden zijn beschikbaar in bruin en blauw canvas.

Onze producten zijn handgemaakt en daarom altijd uniek!

Djezz Stofferingen

Projectstoffering
Maatwerk
Caravan/Camper
Jachten/Sloepen
Tuinmeubels
Reparaties
Hondenkussens
Hondenmanden



**Authentiek
Vakmanschap!**

Op vertoon van uw ABGP ledenpas krijgt u 10% korting

Djezz Stofferingen | Lijsterlaan 74 | 2441 BC | Nieuwveen
Djezzstofferingen@gmail.com | 06-4580 1315